

## 労働社会学と労働科学との接点

### 潮 見 実

「労働」を対象とした学問には、その個人の問題意識やアプローチの仕方や或はまた社会的要請にもとづく問題へのウエイトのおきかたなどの相異によって、いろいろの傾向が現われてくることはいうまでもない。従来労働経済学にせよ、労働医学にせよ、労働心理学にせよ、労働社会学にせよ、とに角、労働をめぐる学問はそれぞれその歴史的過程を経て今日に至っているわけであるが、例えば今日大きく問題とされている「技術革新の労働への影響」ということがらを一つとりあげても経済学者、医学者、心理学者、社会学者等によって、そのとりあげ方が相異し、また同じ社会学者といっても、それぞれの社会学者の立場の相異によって、とらえ方が違ってくるというわけで、「労働」を対象とした学問を一通り述べるということ自体がまことに至難のわざであるといわなければならない。

そこで私は、ここでは労働社会学と労働科学についてだけの、「私見」を述べることにする。

先ず労働科学について触れたいと思うが、私はもとより労働科学の専攻者ではないので、その論旨は或は適確を欠き、従って批判をこうむる点が多々あるべきことを初めにおことわりしておかなければならない。

### (1) 労働科学の史的展開

労働科学 (La science du travail, The Science of Labour, Arbeitswissenschaft) という学問的名称は、主としてフランス、ドイツ及びわが国において見られるが、この名称を最初に用いたのは、ベルギーの生理、心理学者イオテイコ女史 (J. Ioteyko. 著書に La science du travail et son organisation, 1917, 英訳 The Science of Labour and Its Organisation, 1919

がある) で、女史は世界最初の、労働問題に関する科学的研究機関と称されるソルベー研究所 (1904年、ブラッセルに創立) の研究員であった。この研究所の報告には、労働時間の短縮、労働者の疲労、人間労働の生理学的、心理学的研究、人間と機械との関係など、今日の労働科学、人間工学などという概念のもとで、研究されている諸問題の調査研究がみられる。

このように労働に関する生理学的、心理学的研究の体系化に対して初めて「労働科学」という名称を与えたという意味で労働科学史上、イオテイコ女史の功績は高く評価されているけれども、そもそも労働問題が、労働者の身体的擁護をその一つの問題意識として特に医学的立場からとりあげられてきたとするならば、その対策のための基礎資料を提供するところの労働医学的研究の端緒は、既に17、8世紀にまで遡ることができるとされる。即ち、ルネッサンスを中心とするイタリアの工芸技術の発達、鉱山の開発や、工場的生産の増大を促したのであるが、その生産材料として用いられた有害有毒物質のために、その職業に従事する労働者の間に一定の疾病 (職業病) が発生することが、一部の医師によって注意されたり、水銀鉱における作業が8時間以上であってはならぬという制限が設けられたり、アグリコラ医師 (Georgius Agricola) による鉱山の塵埃の身体に及ぼす害毒に関する学説が1557年に発表されたりした以後、間もなく18世紀初頭に刊行されたラマツチニ (Bernardino Rammazzini, 1633~1714) の「工芸家の疾病並にその予防」という著述において、彼は鉱夫、冶金工、煙草工、精密作業労働者、印刷工、書記、菓子工、海員等についてその職業病と予防とを述べ、当時の医師達が、奴隷的状态に

あって呻吟している労働者の健康について無関心でおる非人道的態度を強く非難したといわれていることは注目されねばならない。

ラマッチニについて産業衛生学の創始者と呼ばれているフランク (Johan Peter Frank, 1745~1821) が著名である。彼はその著書「完全なる医学的警察制度」第三巻において、農婦、水汲婦、傭婦の妊褥時の重労働の害を述べた見解は尊重すべきものとして注目されている。

またラボアジェ (Antoine L. Lavoisier, 1743~1794) は、今日のエネルギー代謝に関する生理学の発達を促した原動力として、また近年大いに発達し労働者の保健上多大の貢献をなした、いわゆるカロリーメトリーの創始者として労働科学史上不朽の名をとどめているとされる。尚彼が「食物を獲るために最少の金銭をもっている労働者が、裕福な人々に比較してより多くの食物を消費しなければならないということは誠に悲しむべき事実である」といって、彼の実験的研究から導き出された結論と、社会階層における現実生活との間に横たわる矛盾を指摘したことや、都市における過密居住或は工場地帯の住居や工場の社会衛生上の根本方針を示唆している点などは、その実験的成果を更に社会経済的見地から考慮することを忘れなかった異色の生化学者、生理学者として高く評価されなければならぬといわれている。

以上のように、医学的立場から人間労働を問題とした者には、この外多数の学者があげられるのであるが、そのいずれもが単に人間労働の効率とか或は人間労働の商品としての価値を高めるとかの観点からではなくして、ただもっぱら人道主義的立場から問題としたことに注目されなければならないであろう。因に、石川知福博士の「労働の衛生学」によれば、このような学者としては、遠く紀元前のヒポクラス (Hippocrates, 460~359 B.C.) ににまで遡ることができる。尚アメリカの産業社会学者ノックスもヒポクラテスの職業病に関する著述に触れていることは注目に価すると思われる<sup>1)</sup>。

次に心理学的立場であるが、今日労働科学の研究課題の1つである科学的職業選択の方法と職業指導の原理が既にその著倫理学第3巻においてとりあげられているという意味でヴント (W.

Wundt, 1832~1920) が労働科学の先駆者の1人にあげられている。ついで特筆すべきは心理工学或は精神技術学 (Psychotechnik) の創始者たるミュンスターベルグ (Hugo Münsterberg, 1863~1916) が、この学問の最高の任務が過度の労働における心的不満足、心的萎縮及び圧迫を除去することにあると主張している点である。そして彼は技能養成の方法や災害その他の労働不適応現象の原因の探求と防止とについての研究の分野を開拓したといわれているが、ここに注目しなければならない点は、彼がその著「心理学と経済生活」 (Psychologie und Wirtschaftsleben, 1912) の末尾に「将来心理学の応用と精神身体的諸条件の改善によって、産業の能率が増進せられることは、ただに使用者のためばかりでなく、それよりも一層被傭者の利益のためであることを忘れてはならない。究局においては労使双方の単なる経済的利益以上に、もっと大切なことは国民の全経済的生活の上に文化的収穫を築いて各人その最善の能力を伸長し最大の満足を得るべきことである。経済的実験心理学は労働と精神とを適合せしめ、もって労働における不満と憂鬱と失望とを払拭して、われわれの社会に溢れるばかりの悦びと完全な心の協和とをもたらそうとする」という主張である。彼の文化的収穫とは具体的にはどのようなことを指すものか必ずしも明確ではないけれども、彼の意図するところは、各人をしてその労働において最善の能力を発揮し、最大の満足を得しめることが、国民の全経済的生活の上に文化的収穫を築く必須条件であると主張したものであると解して差し支えないであろう。このように労働を一つの文化現象と見做す立場はエリアスベルグ (W. Eliasberg) において一層はっきりとした形であられる。即ち彼によると、人間労働を構成しているものは、心的動機と仕事とそれによって創り出された客観的価値とである。この価値創出の文化現象としての労働において現実的な人間を研究するのが彼のいわゆる労働科学の任務である。ここで注目すべきことは、彼が従来の労働に関する心理学的諸研究に対して「第一にそれらの研究が人間の作業を実験室内における実験心理的研究に多く基礎づけているが、これは

実験室内における被験者と実際の工場における作業との間における、特に作業の環境諸条件並に作業に対する心的態度の相違を看過したものであって、従って実験室内の研究は現実の労働に対して直ちに實際上の役に立たない。従ってそれは抽象的な人間研究である。第二に従来の研究は単に心的機能の因果関係を追究する心理学的研究に過ぎないが、労働をもって一つの文化現象であると解釈する立場からは、労働に対する特に心的動機即ち主観的態度を中心問題としなければならない」と批判している点である。特に第一点の「従来の心理学的研究の多くが、実験室的、個人心理学的であって、労働者を社会的、文化的人間として具体的にとらえていないという」見解は今日多くの社会学者が労働科学に対し、その方法的欠陥として指摘しているところのものであって、わが国でも産業社会学者の殆んどが挙って労働科学が個人心理学的、実験心理学的であると強調してやまない。しかし労働科学史上の先駆者の一人に数えられる、このエリアスベルグを初め、つぎにあげるシュルツェなどは既に労働者を単に生理的、心理的存在としてのみならず、同時に社会的存在として具体的にとらえねばならぬと主張しているのであって、社会学者の方がむしろ迂かつにもこれらの事情を看過していたといわざるを得ない。

つぎにエリアスベルグに近い見解をもつものとして前記のシュルツェ (O. Schultze) がいる。シュルツェが労働科学の問題として特に重要視しているのは、従来の労働能率の大小に関する原因と法則の研究において、多くの場合に軽視されていた問題即ち労働に対する心的動機の考究、現代の社会生活の多様な諸条件の下におけるその現実性の問題、さらにその意味関連の研究であって、それは個人心理学的方法並に社会心理学的方法の下で解明せられ得るものであるといっているのである。

今日の労働科学が単なる実験的、個人心理学的方法にとどまらず、現場における労働の実態を、従って労働者を生理的、心理的、社会的存在として、且つまたその文化的存在として具体的にとらえようとしている傾向と、この二人の心理学者の見解とを対比せしめた場合甚だ興味深いものを覚えるのである。

つぎに労働科学と甚だ関連があり、且また或る

意味では労働科学を發展させる一つの契機になったものとしてテイラー (F. W. Taylor, 1856~1915) の研究を見のがしてはならない。テイラーの主張する科学的管理法は各国の大きな反響を呼び、わが国でも賛否両論がかまびすしく交わされたことは周知のことであるが、わが国の労働科学の創始者たる暉峻義等博士は、テイラー及びギルブレス夫妻 (L. M. and F. B. Gilbreth) の主張するとき合理的労働の基礎としての科学的管理法には、生理学的研究からすれば幾多の欠陥が指摘されることを詳細に論証し、またとくにテイラーの場合、労働者の選定といい、標準時間や標準動作の確立といい、労働条件の整備といっても、テイラーの採用した方法は、テイラーのいわゆる第一級労働者の最大労働の發揮による最大の労働効果を目的とした点において大きな過誤があったと暉峻博士は批判している<sup>2)</sup>。

また藤林敬三博士によれば「本来労働科学に課せられたものは、労働能率の最高度 (Maximum) の原則ではなく、労働生産性の最適度 (Optimum) の原則であると考えることである。労働の生産性を最適度に保持するということは、具体的にいえば、労働にともなう精神的、身体的苦痛をできるだけ軽減し、精神的にも身体的にも労働を容易化し、さらに人をして労働に積極的に従事せしめ、その労働生産性をできるだけ長期に維持せしめるにある。これに反して、労働能率の最高度を期待することは、労働生産性に関する精神的、身体的諸条件を時には無視して、短時日のうちに労働力を涸渇してしまう傾きがある」とするのであるが、これが藤林博士の「労働者政策」及びその基礎的科学としての「労働科学」に関する基本的見解であり、ひいてはテイラーに対する批判のよりどころでもある。

ところでテイラーに対する批判は、医学、心理学、経済学 (経営学) の各界並に産業当事者らにおいて盛んに行われ、賛否両論がたたかわれたのであるが、結局、この科学的管理法は労働強化をもたらし、つまるところは労働者の犠牲のもとに経営者の利潤の増大をねらったものであるとの非難をあげたのである。にもかかわらず、暉峻博士はテイラーの提唱が歐洲の生理学界、心理学界を刺戟して労働科学の発達をうながす一つの原動力と

なったという意味で、テイラーをも労働科学史上の先駆者の一人に加え、その功績を高く評価しているのは興味あることとせねばなるまい。

このように「科学的管理法」が問題となっており、生理学的方法と心理学的方法との協働の下に、人間労働に関する研究の体系化を試みたのが、先にあげたイオテイコ博士なのである。1921年陣峻博士らによって開始されたわが国の労働科学はこれの最も影響を受けた系統に属するものといつて差し支えないであろう<sup>3)</sup>。

なお今日までの労働科学論に関して著名なのはリップマン (O. Lippmann) とギーゼ (F. Giese) のそれである。

リップマンは最初応用心理学者として出発したのであるが、最後に彼が到達した労働科学は心理学でも生理学でもない全く新しい独自の学問として世に送り出され、その構想は彼の「労働科学綱要」(Lehrbuch der Arbeitswissenschaft) となって体系化されている。彼は労働科学をもって「作業力の諸条件——諸決定要因——と、その諸徴候とに関する科学である」と定義づけているが、社会学的観点からいって甚だ興味あることは、作業力の決定要因として多くのものをあげている中に、民族、国民性、素性 (出生地とその環境の状態健康状態)、家庭の状態、生活程度と日常の習慣 (栄養状態、居住状況、自由時間の利用、住居と工場との距離及び通勤方法、アルコールの飲用など) のような多分に社会的要因を含んでいる点である。

ギーゼも亦ドイツでは著名な応用心理学者の一人であったが、彼も又労働をもって単に機能的なものとしてみるだけでなく、志向的な文化的現象としてとらえ、歴史的に展開し、時間的、空間的に条件づけられたものとして解している。しかし彼の場合、この志向性をあまりにも強調するため、ここに倫理的要素が容易に結びつき、彼の労働科学は一つの体系化を意図した学問としては、極めて不透明なものとなってしまった。即ち彼の労働科学の一部門として労働文化学をあげ、この労働文化学は労働社会学、経済学、労働法、労働美学、労働倫理学、労働形而上学をその内容として統合するばかりでなく、このような労働文化学が労働生物学 (労働医学、労働心理学) 及び労働技術学 (生産科学、労働教育学) と統合されて労働科学となると

いう構想である。その構想たるや誠に壮大といわざるを得ないが、規範そのものを研究対象 (分野) としてそのうちに含み、結局「科学」としては、それらの統一原理が不明確なので異論が多く、結局ギーゼの労働科学は個別科学及び規範的学問の単なる寄せ集めに過ぎないものとされ、その後の発展はあまり見られないようであるとされている。

以上述べてきたように労働科学の体系については、医学的傾向、心理学的傾向を先駆としてその後の医学と心理学との協働の傾向、科学的管理法或はリップマンとギーゼのような統合的傾向など種々のものがあり、それぞれの傾向、系列についてまだあげなければならぬ著名な学者が多数おり、またこれらの傾向、体系間の関係などについて解明すべき点が多々あることはいうまでもないが、このような学史的、系譜的追究は本論の主たる目的ではないので省略したい。

ここでは要するに、今日の特にわが国の労働科学がイオテイコに始まる生理学と心理学との協働の域にとどまらず、社会科学の参加をも得て、生物的、心理的、社会・文化的存在としての具体的、現実的な人間労働をとらえようとする一種の統合科学の樹立を志向し、しかもその実践的、政策科学的傾斜を強めつつあるということを指摘したいのである。

たとえば、先に労働科学研究所が発表した「最低生活費の研究」は最低賃金或は健康で文化的な最低限度の生活を保障する基準決定の基礎資料を提示しようとの意図をもって、同研究所の生理、病理、栄養研究室と心理学研究室と経済学を主とした社会科学研究室との協働による、極めて特色あるすぐれた業績であり、その後本書は「日本の生活水準」と題して一層その論旨が明快に展開されている。又「日本の生活時間」も現在のわが国の労働者の労働時間、生活時間を詳細に分析した好著である。ただこれらの調査研究に当り、わが国における支配的、標準的な文化、生活様式といわれるものが前提となっているが、このような生活様式の設定には社会学者にも発言権があるように思われるので、社会学者の協力が望ましい。また国鉄の西川好夫氏の「労働科学の基本問題」も総合的科学の理念の下に、氏のいわゆる基本問題を扱ったもので、彼は先ず「労働科学とは、労働

の生産性を高めるために、働く者の生活条件をどのようにととのえていくべきか、ということを探求する総合科学である」と定義し、「ひとが全く孤立的に働くということは稀で、たいてい大なり小なりの集団の中で働いているものである。「個人的」な把握の仕方では足りないものが生じてくるわけで、どうしても「社会的」なものの見方が労働科学の中にとり入れられねばなくなる。とりわけ、社会的集団の中における人間の行動が「感情の論理」によって強く動かされていることを明らかにした産業社会(心理)学的研究の貢献は非常に大きなものがあるといわざるをえない。こういうわけで、労働科学が、医学と心理学とを二大支柱として、それに社会その他を加えた総合科学である」との見解を述べて社会学への理解、接近の程を示そうとしているのも興味あることである<sup>4)</sup>。

なお最後に、労働科学が一種の総合的科学たるべきことを示唆したものとして甚だ興味をおぼえるのは、藤林博士がリップマンらの見解を参照しつつ、彼が構想したところの「労働者の一般的生活環境」として分析した理論的枠組である<sup>5)</sup>。

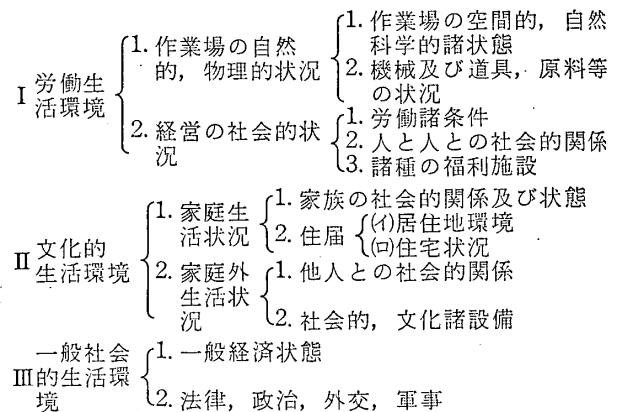
これは要するに、後述する暉峻博士の見解といい、西川氏の主張といい、又藤林博士の示唆といい、いずれも労働科学を一種の総合科学たらしめようとする意図のあらわれであって、わが国の社会学もこのような傾向に対し認識を新たにせねばならないであろう。

#### 労働科学史に関する主たる参考文献

- 労働科学研究所編「労働科学辞典」
- 暉峻義等著「産業と人間」
- 桐原葆見著「産業心理学」
- 藤林敬三著「労働政策と労働科学」
- 同上「労働科学論」
- 籠山京著「労働科学論」
- 内海義夫著「労働科学序説」
- 石井金之助著「労働科学論」
- 勝木新次著「労働科学読本」

- 1) Knox, The Sociology of Industrial Relations, p. 42
- 2) 労働科学研究第1巻第1号及び労働科学辞典
- 3) 暉峻義等博士創立の倉敷労働科学研究所の所名はイオティコ女史の著書の英訳文(The Science of Labour and Its Organization, 1919)によったものである。
- 4) 西川好夫著「労働科学の基本問題」第10章人間関係
- 5) 藤林敬三著「労働者政策と労働科学」31頁、労働者の一般的生活環境としてつぎのような理論的枠組を構想している。

#### 労働者の一般的生活環境



## (2) 社会学者の労働科学観

前節で述べたように、労働科学の新しい傾向としては医学、心理学を支柱としながらも、社会科学の方針をもとり入れて一種の総合科学の樹立を志向し、それだけに社会学とくに最近の産業社会学(労働社会学)に対してもその認識及び理解の度を深めつつあるということができるのであるが、他方労働科学に対する社会学者側の認識、理解の程度はどのようなものであろうか。

先ずわが国の場合、産業社会学の先駆者たる尾高邦雄博士を度外視することはできない。或る意味では、尾高博士の労働科学観はわが国の産業社会学一般のそれを代表しているといっても差し支えないであろう。ところで彼の労働科学観は「産業社会学の課題」<sup>1)</sup>及び「人間関係と労働の生産性」<sup>2)</sup>などにおいて散見されるのであるが、同教授が労働科学の概念をどのように理解しているかは以上の散見的知見からする限り、必ずしも明確なものとはいえない。「従来の産業心理学や労働科学に普通であった個人中心的な見地<sup>3)</sup>」とか或は「元来、科学的管理法及びその流れをくむ労働生理学、労働医学、産業心理学等の諸科学」<sup>4)</sup>などの表現で推測するほかないのであるが、恐らく労働生理学、労働医学、産業心理学、労働心理学などの包括概念として労働科学を観ているものようである。

以上のことを前提として彼の労働科学に対する批判の要旨を記述すると、およそ次のようになる。

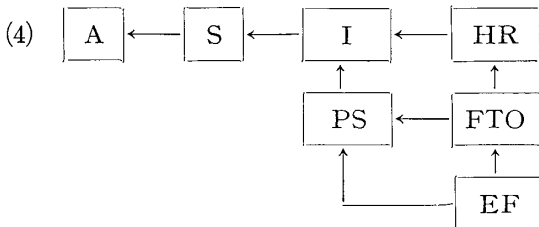
- (1) 労働生理学や産業心理学の人間観は個人中心的であり——一定の人間関係の場において存在し、働き、生活する現実の人間の代り

に——それらの方法があまりに自然科学的であった。

- (2)労働生理学や産業心理学によって作業そのものはより容易となり、作業場そのものはより整備されたが、しかしそれは作業する人間の現実の心理と、この心理を左右する作業場の人間関係を閑却したが故に、結局において労務者の損われた人間性を主体的に回復することはできなかった。

- (3)産業組織は  $\left\{ \begin{array}{l} \text{技術的組織} \\ \text{社会的組織} \end{array} \right\} \left\{ \begin{array}{l} \text{フォーマルな組織} \\ \text{インフォーマルな組織} \end{array} \right\}$

と考えられるが、産業心理学や労働医学にはこの社会的組織に関する認識がない。



A……外部に現われた行動や態度

S……Aの内的動機としての、作業や仲間や監督者達や或は又工場の全体、会社の方針などに対して抱く一般的な感情、気分、信念、価値判断

I……性格や能力のような個人差

HR…人間関係特にインフォーマルな組織

FTO…HRの外側にあるフォーマルな組織及び技術的組織

PS…家庭の事情や前歴のような個人的特殊事情

EF…外社会の環境的要素

産業心理学や労働医学はAを規制する人間関係の方針即ち社会学の方針を軽視乃至無視している<sup>5)</sup>。

以上が尾高教授の労働科学観である。

ところで右の(1)の批判に対しては前節において述べたように現在の労働科学には社会科学の方針を取り入れようとする傾向がいよいよ強く意欲的にあらわれておるし、この傾向は今後益々増大するであろうということを指摘してこれに 대응することができるであろう。つぎは(2)の問題であるが、成る程、労働生理学や産業心理学によって作業そ

のものはより容易となり、作業場そのものはより整備されたことは否定することはできない。この作業そのものの容易化というような点を強調して、例えば経営学者藻利重隆教授は「労働科学(Arbeitswissenschaft)がテイラーの作業の科学(science of laboring)にその源を発し…それを精練化することによって…労働ことに経営労務に関する科学として成立して来たことについては異論はあり得ないであろう<sup>6)</sup>」とまで断じておるが、この点は労働科学の一面的把握にしか過ぎないもので、労働科学が歴史的に展開されて今日に至っている推移をみれば、この一面性は明白であるといわざるを得ない。しかし、過去の心理学者が、そのように整備された作業場で働く人間の現実の心理を閑却する傾向に往々にして陥ったことのあったことは、尾高教授の指摘をまつまでもなく、イギリスの精神病医であり心理学者でもあるジェームズ A. C. ブラウンの著書「産業の社会心理—工場における人間関係」から、その一例として甚だ興味ある個所を引用してみよう。

「……そこで心理学者は、仕事にとりかかり、〈産業疲労〉と温度、照明、音響、湿度の産業生産性に及ぼす影響とについて語った。実のところ、その範囲は、人間を除く一切の事柄に及んだ。彼らの結論は、分りきったこと全くくだらないことが混ったものであり、これで〈よい作業条件〉に達することができると、誰かが考えたとはほとんど信じられない。バルキン(N. Balchin, Satisfaction in Work. "Occupational Psychology", 1947)は次のように記している。『私は500人の若い女子——その大半は30才以下——を収容した大きな工場の作業室にいたことがある。そこでは彼女達は、照明温度、清潔、快適の点で完全な作業条件の下にあった。条件があまり完全なので、その室はモデル牛舎といえたかも知れないほどである。完全な作業条件——しかし何というぞっとするほどの生活条件であろう。／＼ 彼らは若い女性であり、職場外に色彩と昂奮と劇と変化——情緒——を求めて生きていた。しかし彼女達は、一日8時間の間、その無趣味な場所に坐っていたが、彼女達が心から求めるものは、すべてその場所から締め出されていた。私は、われわれの工場や事務所——が最良のものでも——人類に憎しみを抱き、又人々の

生活を故意にできるだけ陰鬱なものにしようとする人々によって、組織されているのではあるまいかと、思うことがしばしばである<sup>7)</sup>。』牛が、このような完備したモデル牛舎の中で満足しているかどうかは別として情緒を生き甲斐とする若い女子にとって、このような完備したモデル牛舎に匹敵する程の最良の工場や事務所でも、情緒への欲求を満足し得ない限り、息がつまる程の陰鬱な場所なのであることを皮肉ったものであることはいうまでもないが、この情緒が人間関係的なものなのか、それに由来するものなのか等改めて問われなければならない。もっとも、ここで直ちに想い出されるのは、かの有名なアメリカの「ホーソン実験」である。その初期の段階の「リレー組立作業テスト」では「労働の生産性」が問題となっており、「モデル牛舎の女子」については「仕事の満足」が直接の問題となっているのであるから、この両者を直接対応させることは、或は穏当を欠くかも知れないけれども、尾高教授のいうように、「それは作業する人間の現実の心理と、この心理を左右する作業場の人間関係を閑却したが故に、結局に於いて労務者の損われた人間性を主体的に回復することができなかった」と断定することに対しては、労働科学の立場からすれば、なお十分に反論することができそうに思われる。というのは、前にも述べたように、今日の労働科学は人間労働を、生物的(生理的)、心理的、社会的、文化的存在(bio-psycho-socio-cultural being)としての人間の労働を問題としており、多分に社会科学的観点と方法とを、労働科学としての観点と方法の中に総合化し、統一化しようと試みておるからであり、「人間性の回復」ということは今日の労働科学が最も力を注いでいる課題の一つでもあるからである。

この最後の人間性の回復の問題については別の機会に述べることにする。

つぎに、産業心理学や労働医学には社会組織に関する認識がないとの批判は或る程度これを認めざるを得ない。しかし全然その認識を欠いていたというわけではなく、労働組織について、暉峻博士が開設した農業労働調査所報告にその一事例を見出すことができる。詳細なことはその報告によらなければならないが、その要約を同博士著「産業と人間」から引用してみよう。この調査研究は

「農村の伝統的土木工事に就いて——その労働科学的意義と興味」と題するものであるが、その冒頭に「科学は伝統的なものの批判者であり得ると同時に、又時としてその支持者でもあり得る。伝統的なものが科学の対象となる時、科学はこの二つの役割を果して行くのである。伝統の中には過去の経験の歴史を通じて洗練されたその成果が存在すると同時に、脱ぎ去ることの出来ない、そして多分に主観性に因する偏在と硬化とが見出されるのである。だからしてその洗練の後果を具体的に説示し偏在と硬化とを破壊し、以て伝統的なものに新しき力を与え、文化発展の遺産としての伝統をして、来るべき文化の推進力たらしめ、その内容たらしめることこそ、科学に負わされる重要な任務であると、私は信じている<sup>8)</sup>」と述べているが、ここにも同博士の科学の実践性に対する強い信念の一端があらわれている。そして右のような問題意識のもとに、岡山県高月村に残っている、俗に「池普請」と称する伝統的土木工事を調査したのであるが、その調査結果によると、近代的な土木工具の利用と、近代的な組織と統制とを全然取入れることなしに行われた、そこにはただ原始的な工具と原始的な労働力の配置と賃金計算と、そして労働の全面的統制とが最も巧妙なる労働の鼓舞と制度によって行われた。労働組織と労働の統制と労働の評価並に報酬支払は、全く一、二の指導者達の専制に委ねられていたにも不拘、近隣相寄り、老幼男女相集い、全員嬉々としてこの工事に参加した、と報告している<sup>9)</sup>。社会的には、伝統的な専制的家父長制の下に形成された農民的性格の故に、労働組織と労働の統制と労働の評価並に報酬支払が、全く一、二の指導者達の専制に委ねられていたにもかかわらず、全員嬉々としてこの工事に参加したのであると説明することができよう。しかし戦後はこの農民的性格や態度も多かれ少なかれ変貌しつつある。又それが、戦後の農村社会の構造の変動に由来することでもその一因であると多くの社会学者が説いている。このことはともかくとして、戦前においてすら、労働科学者の目には立派に、労働組織(社会組織)が多少の差こそあれ、要件の一つとして映じていたといわざるを得ない。ただ尾高博士が指摘するような、フォーマルな組織、インフォーマルな組

織の別に関する認識がなかったという批判に対しては、これを認めざるを得ないと思われるが、しかしこの批判は単に労働科学者に対してのみ向けられるべきものではなく、従来の多くの社会学者そのものに対してもいえることなのではなかろうか。

最後に(4)の同博士のいわゆる「人間関係図式」であるが、この人間関係的方针は、同氏の「産業社会学」(昭和38年)によれば、「人間関係分析の概念図式」として、より一層明確化されておる。この概念図式はここでは省略するが、人間関係方针といい、人間関係分析方针といい、レスリスバーガー (Roethlisberger) 及び尾高博士の見解としてわが国の社会学者に多くの影響を与え、又高く評価されている。戦前の「池普請」の事例を先にあげたが、又例えば「労働移動」というような「外部に現われた行動や態度」に対して、労働科学は、「労働移動は、仕事がいやになりその工場で働く意志を失うことに原因することがあるが、病気になるとか、職業病にかかるとか、作業条件が悪く、体力が続かないとか、あるいは賃金が低くなったり、支払方法が悪かったり、あるいは、職長や同僚との折合いが悪いために起ることがしばしばある<sup>10)</sup>」と説明しているが、このような説明の仕方では、「産業心理学や労働医学はAを規制する人間関係的方针即ち社会学的方针を軽視乃至無視している」ということになるのか、どうか、読者の判断に委ねたいと思う。

富田嘉郎教授も又「労働科学(労働生理学、労働医学、労働心理学、産業心理学の如きものを指す)および、その研究の成果を労務管理に適用しようとする科学的管理法は、従業員という人間を単に個々の生理、心理的存在(bio-psychological being)として、互いに孤立した個体人間として扱っているにすぎないのであって、他の人間との人間関係の中に置かれている人間、社会的存在(social being)としての人間としては捉えていない。労働科学や科学的管理法においては、単なる労働力としての生理、心理的個体たる人間(individual)が問題とせられるだけであって人間性をそなえた人格としての人間(Person)ということは本来その領域外にある<sup>11)</sup>」と述べているが、第一に、富田教授も又労働科学をもって単なる自然科学的、寄せ集めの学問である

と理解しておるようであるし、第二に、労働科学と科学的管理法の関係に関しては、尾高教授と同様の見解をもっているようである。科学的管理法が、労働科学の立場からその非科学性を追究されたことは前節でも一寸触れたところであるが、しかしその反面、テイラーの科学的管理法が、従来の行き当り主義の管理に反省を与えたこと、適材選択と養成方法の重要性を認識せしめたこと、分業の方法を改善したこと或は能率増進のために作業方法の改善とともに他の作業条件全般の改善の必要を認識せしめたこと等、その後の労働科学乃至労務管理の発展に対して大きな刺激的原動力となり、産業上への貢献は大きなものがあることは認めなければならない。しかし労働科学の研究成果を適用するために、テイラーの科学的管理法が生まれたのではないことは前節で述べた、労働科学の歴史的展開過程からいっても明らかなことであろうと思われる。

次は第三の批判、即ち、「労働科学は労働として個体たる人間だけを問題にしているが、人間性をそなえた人格としての人間は、本来その領域外にあるという批判であるが、尾高教授のそれといい、この種の見解に対しては暉峻博士の言をかりて一括して応えることとする。もっとも、暉峻博士の見解をもって、直ちに、労働科学一般のそれと同一視することには、少々、躊躇せざるを得ないものがあるけれどもわが国の労働科学の先覚者の一人としての博士の見識は大いに尊重すべきものがあると信ずるので、ここに引用したいと思うのである。

「労働科学は人間の労働力を問題とするがそれは経済学のように、経済という範囲の中での労働の価値を問題とするのではない。又多くの社会科学的な研究のように、資本主義経済における〈商品としての労働力〉を直接に問題とするのではなく、労働する機構としての人間と、その価値を問題とするのである。即ち〈生きた人格の中に存在する心身の能力の総括として〉人間が彼の生きている間中、これを使用する労働の本質、詳しくいえば、その素質と構造、生育と発達、労働力の発揚又は発達を促進し、あるいは損う社会的、経済的諸条件並に労働の発達やその使行の極限等に関しては勿論のこと、個人的、性的、年令的相異を明らか



にし、労働力の最良の發揮の諸条件を明確にし、進んでは労働の組織の調和的構成についての原則を確立し、その機能の完全發揮のための手段並にそれに必要な教育の方法を樹立することによって、人間の労働力が人間の生存のために、価値ある働きをなすとともに、同時に他人のため、社会的福祉の増進と、社会的進歩とに貢献し得られるというようにするための、生活条件や労働条件を確立するために必要な、科学的原則の発見と樹立とに努力するにある<sup>12)</sup>」。

しかし、右のような労働科学の目的意識にもかかわらず、現実の人間労働を追求して得られた実に豊富な資料、〈労働科学研究誌〉の第一巻第一号から最近の号に至るまでの掲載された資料から、受取ることのできる重要な結論は、「素質的能力の最善の發揚の要件の具体的な実証ではなくして、むしろ、その不適性な使用による、個人的、社会的不幸の多くの例証である<sup>13)</sup>」として、遂に暉峻博士をして、次のように主張せしめるに至っているのである。「資本主義的社会組織のもたらした……労働は細分化し、人間は機能的存在としての性格を増大し、人と人との間を結ぶ人間性の結びつきが失われてゆく。即ち、労働の現実において、われわれの観るものは、一方では人間的関係の分散過程であり、他方では、人間の集団における人間的結合の破壊という、誠に好ましくない進化過程の進行である。われわれの進もうとする一層に高い文化をもつ、人間社会の組織結構への重大な矛盾どう着に当面する。われわれはこの矛盾と闘い、新たな理想を実現するために、この矛盾を克明に解決していかなばならない。この矛盾、どう着に対する敢闘こそ、自由を熱望し、同志愛に結ばれる、労働組合運動の終局のある重要な目標の一つであり、文化に到らんとする人類の表現である。

即ち展開されつつある斗争こそ、新文化の創造への、新社会階層の意欲の表現であるが故に、この闘いそれ自身が一つの新たな意義をもつ文化活動なのである<sup>14)</sup>」。

労働科学はいうまでもなく、いわゆるイデオロギーとして出発したものではない。それはあくまで厳密な科学の立場から、現実の労働者を観察し、分析して今日に至るまでの数10年の歩みを続けて

きたのである。しかしその過程の中で集積されきた現実的諸資料は、その殆んどが、人間としての労働者の本来の素質的作能ではなくして、資本主義的社会経済機構の中での労働条件、労働手段、労働環境、労働市場、生活条件など諸々の社会経済的条件がかれの労働力に作用し協合した結果としての、労働科学という客観的労働、マルクスのいう商品としての労働力を示すものに過ぎなかったのである。この現実認識をふまえて暉峻哲学が生れてくる。即ち彼はいう「将来の社会の人間組織は、人間の作能——即ち人間の心身の能力、生きた人格の中に存在する能力（マルクスの言葉）、それは文化發展の根本動力であるが、この個人のもつ作能の特性、文化価値としての人間の組織結構への完成である。……来るべき社会組織の基礎がここに定めうるべきことは、歴史的必然である<sup>15)</sup>。」と。この歴史的必然の推進者として、新興階層の労働組合運動に期待せざるを得なくなった願望が、前に述べた言葉となって表出したものと理解して差し支えないであろう。もっとも現実の労働組合運動が、彼の期待に応えつつあるのか、また応え得るように成長しつつあるのか、これは又別問題であるが、しかし暉峻博士もついに一介の科学者でとどまることができなかった。むしろこのようなイデオロギー或は信念に支えられてこそ暉峻労働科学の面目が躍如として輝くのである。

以上の私見をも添えて、富田教授に対する反論を終ることとしよう。

ところで、労働科学の構成要素としての産業心理学乃至労働心理学が、余りにも個人心理学的であり、社会的存在としての労働者心理を軽視或は無視しているとの批判は、前述のように、わが国の多くの社会学者にみられるのであるが、ここに注目すべきは井森教授の見解である。

井森教授はヴァイテルズの「産業における動機と士気」、モースの「サラリーマン職における欲求満足」、バウムガルテンの「労働者の職業心理学的、社会心理学的研究」等をあげて、「産業研究上も社会関係と並んで個人が問題にされねばならない。人々はいかなる動機から働くか、経営内で満たされねばならない欲求の中いかなるものが重要であるか等の研究は、個人の観点からのもの

であり、個人を主眼とする研究は本来は心理学に属するのであるが、しかし人間関係を重視する産業社会学にとっても、人間関係を十分に理解するためには、どうしてもその個人心理的根基にまで遡って究明しなければならない以上、それは閑却され得ないものである<sup>16)</sup>』と述べている。労働科学はもとより個人心理学の方法を重視しているのであるが、産業社会学にとってもその重要なことを指摘したものとして注目されなければならない。

最後に、テイラーシステムは、暉峻博士によれば、ドイツの労働者の間で Quälersystem として喧伝され、科学的管理法は我利我利な利益に対して飽くことを知らぬ資本主義による、労働者酷使の腫物であると非難されたとのことである<sup>17)</sup>。ところがこのドイツにおいて、社会学者ケーニッヒ (R. König, 1906～) は「科学的管理法 (Wissenschaftliche Betriebsführung) の提唱者テイラーはギルブレスと共に、その疲労、時間、動作研究によって労働科学 (Arbeitswissenschaft) の父となった<sup>17)</sup>」と述べているが、同じくドイツの社会学者ダーレンドルフ (R. Dahrendorf) は、ケーニッヒとは甚だ異なる見解を示している。即ち、先ず彼は「産業社会学はその対象とその方法上の特質によって労働生理学、労働教育学のようないわゆる労働科学と識別される<sup>18)</sup>」となし、むしろドイツの産業経営学がテイラーリズムを反駁することによって発展したのであって、テイラーリズムがドイツの産業経営社会学の出発点ではないというバルダムズ (W. Baldamus) や、ブリーフス (G. Briefs) らの唱える通説に反論を加えていることは特に注意されなければならない。ダーレンドルフの論旨は「産業経営とその構成員の姿——産業のまだ新しい社会学的研究と心理的研究が1910年頃にこれととり組まねばならなかった——は、テイラーへの〈科学的管理〉(scientific management) なる著書の中で、最も明白に表示された。テイラーは、企業者と労働者の対立が存在していることを論じた。(科学的管理は次のような確固たる確信を基礎としている。すなわち、両者の真の利害は同一であるということ、企業者の福祉は長期的には、それに労働者の福祉が伴わないときには成立できないということ、又逆の場合もそうだとということ、そして、労働者の中でも彼が希望しているもの——

高賃金——を与え、企業者に、彼がその製品に対して希望しているもの——低生産費——を与えることは可能であるということ) テイラーはこの目的のために、(経営管理の真の科学) を発見したのである。つまり、出来高支払制での労働過程と労働実行の極度の合理化によって、生産と賃金を同時に増加させることである。かれの(科学)の基本的仮定——産業経営はもっぱら経済的一技術的形象であるということ、労働者は高賃金への願望によってのみ動かされうること——は、ある程度、近代の産業・経営社会学の出発状態をいいあらわしている。この学問(産業・経営社会学)はテイラーの誤れる前提を反論しながら、発展したのである<sup>19)</sup>』、というのである。

右のようにドイツにおいても科学的管理法が労働科学の父であるとか、或は一方で、科学的管理法は産業・経営社会学の出発点ではないとか、他方では、科学的管理法の前提となっている仮説を反駁することから産業・経営社会学が発展してきたのであると唱えるなど、これら三つのものの関連については諸説紛々といわざるを得ないのであるが、これらの検討は又別の機会にゆずりたいと思う。

これを要するに、わが国の場合、労働科学は産業社会学乃至労働社会学に対してその門戸を開き、社会学的方法やそれによる成果を吸収しようとしているのに反し、社会学の側では依然として、その門戸を閉ざし、労働科学の新しい傾向を理解しようとはせず、従って、いわゆる専門閉塞の弊に陥る嫌いが無いではないということを指摘して本節を終ることとする。

- 1) 戸田貞三博士還暦祝賀記念論文集「現代社会学の諸問題」所収、尾高邦雄「産業社会学の課題」
- 2) 尾高邦雄著「産業に於ける人間関係の科学」191頁以下
- 3) 同上、45頁
- 4) 同上、89頁
- 5) 前掲諸論文による。
- 6) 藻利重隆著「経営管理総論」90頁以下、及び「経営学の基礎」
- 7) 伊吹山太郎、野田一夫訳 J. A. C. ブラウン著「産業の社会心理」335頁
- 8, 9) 暉峻義等著「産業と人間」153—160頁。
- 10) 暉峻義等編「労働科学辞典」157頁「労働移動率」
- 11) 富田嘉郎著「産業社会学概論」74—75頁。
- 12) 前掲「労働科学辞典」168頁及び暉峻義等博士追憶出

- 版刊行会編「暉峻義等博士と労働科学」10頁  
 13) 前掲「暉峻義等博士と労働科学」15頁  
 14) 前掲書47頁  
 15) 前掲書45頁  
 16) 井森陸平著「産業社会学」36—37頁  
 17) R. König, Soziologie, s. 124  
 18) 池内信行, 鈴木英寿共訳「ダーレドルフ, 産業社会学」5頁  
 19) 前掲書25—26頁。

### (3) 社会学と労働科学との接点

以上概略ながら, 労働科学が, その歴史的展開の中で人間労働の先ず医学的, 心理学的研究から出発し, 遂には近年に至って, 更に人間を bio-psycho-social being 乃至 bio-psycho-socio-cultural being として, 人間労働をその社会的「場」において具体的, 現実的に把握しようとの意図のもとに, 一種の総合的社会科学の樹立を目指して, 社会科学的方針やその研究成果にも注目し, 積極的な態度でそれらを受けいれようとしている傾向がみられるのに反し, 社会学の側では, 労働科学に対し依然として消極的であり, 極言すれば, 社会学の枠内にとどまり, 労働科学の新しい研究方針並にその成果を軽視乃至無視する傾向の強いことを指摘してきた。

そこで, 一応, 以上のような見解を前提として, 社会学と労働科学との関連に関する展望を述べてみたいと思う。

ところで, この社会学と労働科学との相互の理解の程度或は態度の上で相異をきたすのは, いろいろの面や角度から究明されるべきであろうが, これを要するに, 研究方法と研究対象と問題意識という三点から検討するのが, 最も妥当だと思われる。

#### I 研究方法について

たとえば, 或る事象を比較観察する場合に自然科学の場合では, その事象に影響を及ぼす因子や条件を一定にしておく操作が, 比較的容易であるのに反して, 社会学に限らず, 一般に社会科学の場合では, 因子や条件が多様, 複雑なので, コントロールが難かしいばかりでなく, 観察者の年齢や性別や社会的地位や経歴などの属性が, 被観察者たる対象に影響を与えることがままあり得るので, コントロール・エクスperimentが極めて難しいとされている。或る著名な物理学者が, 自

然科学には research (研究) があるが, 社会科学はsurvey (調査) 以上に出ることはできないと極論したことがあるが, 恐らく, この辺の事情を指したものと思われる。

また「調査」の場合, よくバイアス (bias) が問題となる。殊に社会問題にかかわりのあるような事柄になると, 自然科学者といえども, バイアスに陥らないという保障はないようである。たとえば或る企業によって一般市民や農民, 漁民らが何らかの著しい被害を受けて社会問題化し, いわゆる公害問題として, いろいろの利害関係がからまってくると, 企業側から依頼された弁護士や自然科学者と被害者側から依頼された弁護士や自然科学者との間で論争の起ることがあり得る。この場合の自然科学者間の知見の相異を, バイアスといってもよいかどうか, 少しく躊躇せざるを得ないが, とにかく, 数理統計学上よくこのバイアスが問題とされ, 統計的手法が共通財産として社会科学にも自然科学にも採り入れられる限り, ことと次第によっては, バイアスが起り得ることは否定できないように思う。とはいっても, 人間の問題, 特に犯罪, 非行のような事象になると, 自然科学者のように, 兎やモルモット相手の実験室的研究は, 社会学者には許されない。このようにみてくると, 自然科学者と社会学者との間には, 研究, 調査方法の上でいろいろと, 因子や条件の差があることは, まだやむを得ないけれども, その差が全く隔絶された質的のものとはいえないようである。今日, 社会学者がよく使用する, いわゆる社会調査法も精密化, 正確化, 客観化の一途をたどって進歩してきているので, 自然科学と社会科学との間の研究方法の相異は, 質的というより量的或は程度上の問題に過ぎないといっても差し支えはないと思われる。ここで社会学や他の社会科学が使用する方法の詳細をあげることは省略するが, 以上述べたように自然科学と社会科学との間に方法論上本質的差がないとするならば, 人間労働を対象とする労働科学と同じく人間労働を対象とする社会学たる労働社会学とは, 換言すれば, 方法論的には相異がないということになり, 社会学者が唱えるような, 労働科学が余りにも個人心理学であるとか, 自然科学的であるとかの批判も, 今日の労働科学に関する限り, 当を得た批

判とはいえないのである。かつまた、労働科学者が労働科学をもって一種の総合科学たらしめようと意図していることも、竹に木をつぐようなことではなく、方法論的にも十分に統合し得ることが可能である限り、一個の独立した、即ち単なる百科全書的寄せ集めのでない、科学として存在し得る理由があるといわなければならない。

このように考えてくると、労働社会学と労働科学との相異は対象という第二点に在るのであろうか。

## II 研究対象について

一体、労働社会学と労働科学は「労働」をそれぞれどのようにとらえているのであろうか。社会学者たる松島静雄教授は、かつて、古来の経済学者、社会学者の労働の概念について検討した後、結局、「労働」を近代産業における生産的、肉体的及び雇傭労働として、即ち労働をその生産性と階級性においてとらえ、このような労働に従事するものを「労働者」と規定した。そして、この観点から、職業階級の分類即ち農業従業者、水産業従業者、鉱山業従業者、工業従業者、商業従業者、交通業従業者、公務自由業従業者、家事使用人、その他の有業者という九つの範疇から、近代性、生産性乃至有用性及び雇傭労働性という三つの条件をそなえるものとして、結局、工業従業者、鉱山従業者、交通業者とその他の有業者（日傭）の四者を抽出し、しかもそれらの中で特に直接具体的に身体を動かして作業するもののみが「労働者」という概念の中心的内容を占めるものであるとなし<sup>1)</sup>、このような労働者を対象とする労働社会学には、その研究課題をして、比較的重要なものに(1)人間関係の方針の限界、(2)労働者の意欲や階級意識の現状をとらえ、それを彼らの置かれた社会的現実から理解すること、(3)労働集団（前近代的なものから最近の労働組合に至る無数の）、(4)わが国の労働関係に多く見られる家族主義があげられるといっている<sup>2)</sup>。

さてこの松島教授の規定であるが、第一の肉体的性を強調すると、今日のように機械化の進んだ段階では、従来の身体的労働から操作乃至監視的作業にどんどん移行しつつある職種がでてきているので、これらの労働者を除外しなければならないであろうし、第二の労働の生産性乃至有用性

——松島教授はマルクスやスミスの説を援用して——という条件のもとで公務自由業従業者、家事使用人などを労働者の中心的内容から除外した見解にも賛成できない。今日の産業界は、近代化、都市化と共に、第二次、第三次産業といわれる経営体の発展は目覚ましく、官公庁労働者の団体行動はもとより、デパートの従業員を初め、街の零細な商店従業員ですら地域的に横断的な組合を結成する時勢なのである。また、いわゆるサービス産業、レジャー産業などに従事する夥しい労働者も忘れられてはなるまい。更に又、家事使用人は勿論のこと、主婦労働、幼少年労働も除外されてしまうことには、多くの問題が残る。

たとえば先年、問題となった東京都江東地区のサンダル作りの内職婦人のベンゾール中毒事件も、雇傭労働、肉体的労働でないという規定のもとで、研究対象から除外されてしまうという結果となる。このようなことは、現実の幼少年労働から拾いあげても、多くの例が見出されることであろう。

次に、近代産業における雇傭労働を主体としなければならないという条件のもとに、農業労働者などを捨象した点も問題となるであろう。なるほど、欧米その他の地域におけるような大資本のもとに近代的農機具を使用し、多数の農業労働者を雇傭するというような大規模な経営形態は、わが国ではほとんど見られないと思われるが、しかし、その生産様式も徐々に近代化されつつあり、雇傭労働者も現実に存在することは、国営の営林局署に雇われている山林労働者の例をとっても明らかなことである。このような山林労働者を、単に第一次産業に従事するからとの理由をもって、労働社会学の領域から除外することは、理論的にも実際問題からいっても適切でない。

要するに、およそ労働という人間の生活にとって不可欠の活動が社会的行為 (social action) となって現われる以上、近代的、非近代的の如何を問わず、肉体的、非肉体的の差違にかかわらず、又雇傭関係の有無に関係なく、それらの人間労働を、労働社会学としては、とり上げなければならない。

ところで、およそ科学が科学の名に価するためには、その研究対象の概念の明確化と、その研究方法の確立化とが必須条件であると一般にいわれている。その限りにおいて松島教授の労働社会学

の構想は明確であるといわざるを得ないが、しかし、その反面、彼の概念規定はあまりにも限定し過ぎた憾みがある。規定することは限定することであるといった昔の哲学者の言葉を思い出す。

以上のように限定し過ぎたと思われるような松島教授の概念規定と対照的に興味あるのは D. C. ミラーと W. H. フォームのそれである。

彼らは先ず、労働者を bio-psycho-social arganism としてとらえ、この労働者を、「たとえば、それが医師、事務員、理容師、鉦夫、農夫或は家庭の主婦であろうと皆集団の一員である」とする<sup>3)</sup>。このように労働者を広義に解釈するのは、そもそも労働の概念をこれまた広義に把握していることに由来していると思われるからである。というのは「労働とは、一体何かと問われると実際にはそう単純に答えることは出来ないが、とも角、職業上の仕事からだけで成ると考えることは単純である<sup>4)</sup>。」とか、「子供の時の家庭の雑役からはじまって、種々の職業を遍歴した挙句、退職と共に〈活動的な労働生活〉(active life work) から引退し、専ら家庭生活と地域社会における共同生活に入る。これらの労働経験が通常人生の Life work の様式なのである<sup>5)</sup>、とか、再には又、「労働の最も常識的概念は、直接的にせよ間接的にせよ、生存(subsistence) のためになされるあらゆる活動(activity) である。クーポン券をクリップしたり、溝を掘ったり、機械を操作したり、書物を書いたり或は銀行強盗をやるのもすべて労働である。労働市場に関係をもつことも必ずしも必要としないし、賃金も又必須の標識とはならない。従って、たとえば何らの直接の賃金を受けとらなくても家庭の主婦は一人の労働者である。このことは農場における無給の労働者についても当てはまる。要するに生存のためのあらゆる活動が労働と呼ばれる。労働は人生の一部なのではなく文字通り人生そのものであるといっても過言ではない<sup>6)</sup>」と述べているところからいっても、彼の労働者観、労働観はあまりにも広義に失するといわなければならないからである。生存のための単なる心身のエネルギーの支出としかみられない銀行強盗をも労働者とする規程は、「常識的」にいても納得しがたい。

ちなみに「労働」については、生産性或は有用

性の有無の問題、苦痛が伴うか否か、遊戯はそれ自体が目的であるが、労働は手段であるというような問題、先にも触れたような雇傭性の有無の問題、更には労働には苦痛が伴うと解されているがそれは近代西欧経済学が輸入されて以来のことであって、もともと日本では「働き者」とか「抜群のはたらき」といったような言葉にも現われているように労働にはその属性として苦痛は必ずしも必要とはしないといったような議論もあり、とにかく労働を一義的に規定することは、まことに難しいようである。又労働そのものが、社会体制の規制を受け、又多分に文化的規制を受けるものであると考えられるので、労働の概念を一義的に規定しようとする試みそれ自体がナンセンスといってしまうかもしれない。又学問的にいってもこのような概念規定の詮索に「労」を費すことは学問的にも本質的問題かどうか疑わしいとさえ思うこともあるのであるが、この「労働」については、別の機会に改めて触れることにしよう。

私は、ただここでは、労働や労働者や労働集団、労務管理や労使関係などを研究対象とする労働社会学と労働科学が、これらの概念の広狭によって相互の接点或は協働の場が縮小したり或は拡大したりする事が十分に予想されるので、それでは学問の発展のためにも又労働者のためにも遺憾であるということを述べておくにとどめておきたい。

しかし実のところ、私も、わが国の労働科学の創立者であり、しかも嚇々たる業績をあげた暉峻博士がいておるよう<sup>7)</sup>、科学に基本的に必要なものは、概念の構成や、学の範囲の限定の仕事ではなくて、われわれに本質的に必要なものは、人間の生活と労働との現実、従っては人間労働を支配する諸条件に関する、些末にいたるまでの資料の獲得とその集積なのであると考えているのである。

このように考えると、社会学と労働科学との接点については、「労働」とか「労働者」とかの概念規定の問題はさておいて、社会学がとりあげている、いわゆる官僚制の問題と、労働科学の一分野として大いに発展してきた、人間工学的考察との関連について考察する方が、内容的には遙かに実り多いと考えられるが、これもここでは一応、問題として提起するにとどめておきたい。